

有給インターンシップ制度の一断面 —新潟大学、京都産業大学及び中部大学における 有給インターンシップ制度の比較研究—

浅田 訓 永¹⁾・藪 下 武 司²⁾・三 輪 一 統³⁾

One Aspect of the Paid Internship Program : A Comparative Study on the Paid Internship Program at Niigata University, Kyoto Sangyo University and Chubu University

Norihisa ASADA, Takeshi YABUSHITA, and Kazunori MIWA

本稿の目的は、近年、文部科学省・経済産業省・厚生労働省が有給インターンシップを推奨していることに鑑み、新潟大学、京都産業大学及び中部大学で実施されている有給インターンシップ制度を整理・検討することである。これら三大学を取り上げる理由は、三大学が有給インターンシップにいち早く取組み、その実践が現在に至るまで継続されているからである。本稿ではこれら三大学の有給インターンシップ制度を概観し、比較・検討した。その結果、有給インターンシップには、「相互貢献」（企業は学生に対してコスト以上の対価を求め、学生はそれを生み出すこと）と「学生の経済面の安定化」という固有の意義があることが明らかになった。

キーワード：有給インターンシップ、新潟大学、京都産業大学、中部大学、中部学院大学

I はじめに

本稿は、近年、文部科学省・経済産業省・厚生労働省（以下、三省とする）が有給インターンシップを推奨していることに鑑み、新潟大学、京都産業大学及び中部大学で実施されている有給インターンシップの取り組みを整理・検討しようとするものである。

2014年、三省は、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」において、①中長期インターンシップと②有給インターンシップを「インターンシップ推進の望ましい在り方」とした（文科省ほか2014）。三省によれば、①は「教育効果の高い」もので、②は「学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる」としている。

①の推進の背景には、インターンシップについて、「1か月以上の長期の有効性は認識されているが、普及は進んでいない」（経産省2012）という問題意

識がある。

②の推進の背景には、「社会との接続を意識した教育を強化する」うえで、「学生が働く目的を考え自己成長を促す長期の有給インターンシップを産学の連携により進めていく」（教育再生実行会議2013）という認識がある。

三省が推進する①②に関心を向け、実施する大学は年々増えつつある（高澤＝西條2016）。しかし、各大学でのこうした有給インターンシップの取り組みを整理・検討したものは、現在のところみあたらない。そこで、本稿では有給インターンシップ研究の一環として、新潟大学、京都産業大学及び中部大学の取り組みを整理・検討することにしたい。

これら三大学を検討対象として取り上げるのは、2つの理由による。

ひとつは、新潟大学が2010年度から現在に至るまで文科省の公募事業等関連でインターンシップに取り組み（文科省2010など）、特に2014年度からスター

1) スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科 2) 経営学部経営学科 3) 神戸大学経済経営研究所

トした有給インターンシップは「県内外で注目されている」(新潟日報2016)からである。

もうひとつは、文科省が京都産業大学及び中部大学を有給インターンシップ実施大学の代表的事例として度々取り上げているからである(関2015、山路2016)。

これらの理由から、三大学の有給インターンシップ制度を整理・検討することには意味があるように思われる。そして、三大学の有給インターンシップの継続的な実践は、中部学院大学・中部学院大学短期大学部(以下、本学とする)の有給インターンシップを考えるうえでも参考になると推察される。

このような問題関心にしたがって、以下では、まず新潟大学、京都産業大学及び中部大学の有給インターンシップ制度を概観する(Ⅱ～Ⅳ)。次に、京都産業大学および中部大学の大学側インターンシップ担当者に対するヒアリング結果等も踏まえつつ、若干の検討を加える(Ⅴ)。最後に、有給インターンシップの意義を明らかにし、本学の有給インターンシップへの若干の示唆を引き出したい(Ⅵ)。

Ⅱ 新潟大学の有給インターンシップ

新潟大学の有給インターンシップは、2014年度から本格的にスタートした(それ以前の状況については、高澤2015)。

2014～2015年度は企業課題探求型インターンシップ、2016年度は業務実践型インターンシップ、そして2017年度からは長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱとして実施されている。

1 目的

新潟大学は、高い見識と良識をもって社会や時代の諸問題に的確に対応し、課題解決のために広範に活躍できる人材を育成しようとしている(高橋2016)。

同大学は、このような人材を育成するために、①課題を発見し、それを解決する能力、②課題解決に必要な知識・技能を主体的に学修する能力、③課題に協働的に取り組むためのコミュニケーション能力の養成を掲げている(高橋2016)。

①②③を身につけるうえで、有給インターンシップが就職目的と安易に結び付かないように留意しつつ(特集・新潟大学2017)、同大学の有給インターンシップは以下のように展開した。

2 企業課題探求型・長期インターンシップ

2014～2015年度の企業課題探求型・長期インターンシップは、全学部1～3年次生を対象(2015年度は1～2年次生を奨励)とした。このインターンシップは2つの実習からなる(新潟大学2015)。

(1) 3週間の実習

3週間の実習は、8月中旬～9月下旬中の15日間行われる。この期間中は職場実習として、受け入れ企業先の担当者とともに事業課題に即したミッションに取り組むものである。なお、この実習前後に企業研究や2回目の実習(次にあげる3ヶ月程度の実習)に向けた面談等がある。

(2) 3ヶ月程度の実習

続く3ヶ月程度の実習は、10月～1月の間に行われる。ここでは、企業の選考を経て有給で雇用されるが、授業の履修状況を考慮して週2日程度の勤務となっている。なお、この実習後には成果報告会などがある。

このように、企業課題探求型・長期インターンシップでは、通算で4ヶ月近くの実習を行う。このインターンシップは正課外として位置づけられ、単位は認定されなかった。

3 業務実践型インターンシップ

2016年度は名称を業務実践型インターンシップに変更した(西條2017)。このインターンシップは全学部1～2年次生を対象とし、単位認定は行われていない(この点では、企業課題探求型インターンシップと同じである)。業務実践型インターンシップは、経済同友会会員の企業又は新潟の地元企業で行う。

(1) 経済同友会連携プログラム

経済同友会会員の企業で行うインターンシップは、経済同友会連携プログラムと呼ばれるものである。このインターンシップは、夏休みの3週間～1ヶ月程度、経済同友会に加盟する大手企業での宿泊・集中型で行われる。交通費や宿泊費は企業が負担し、なかには報酬が支払われる企業もある。なお、この経済同友会連携プログラムは、新潟大学だけでなく北海道大学をはじめとした国公立・私立大学や国立高専などでも実施されている(亀野ほか2017)。

(2) 新潟の地元企業インターンシップ

新潟の地元企業で行われるインターンシップは、8月～1月の約半年間の実習期間となっており、同期間中の一部は報酬が支払われる。

4 長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱ

2017年度は、名称を長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱに変更した（新潟大学リーフレット2017）。同Ⅰ・Ⅱは全学部の1～2年次生を対象に開講されている。

同プログラムのねらいは、「社会で通用する自分自身の物差しを鍛え、自ら学びを意味づけて主体的に学んでいける人材を中心に育成する」（新潟大学プログラムⅠ・Ⅱ2017）ことである。

ⅠとⅡは連続しており、単位も認定されている。Ⅰでは企業研究、学生各自の目標設定、汎用的能力の養成などを行い（2単位）、Ⅱでは夏期休業期間中に3～5週間程度の実習を行うことになっている（4単位）。実習先は、上述の経済同友会会員企業又は新潟県内の企業となっている。なお、交通費や宿泊費は企業が負担し、なかには報酬が支払われる企業もある。

Ⅲ 京都産業大学の有給インターンシップ

京都産業大学の有給インターンシップは2014年度からスタートした。

1 目的

京都産業大学の有給インターンシップは、「社会に出てどういう状況にあっても『ミッションを任せられる能力と志を持った人間』を育てる」ことを目的としている（文科省2016）。具体的には、次のような能力である。

第一は、目標が達成できたと学生に評価・自覚させる能力である。すなわち、①学習する方法を知っている、②問題発見・解決方法を身につけ「見通しをたてる能力」を持っている、③自己を知り個性を磨く方法を知っている、④適応力ある社会性を身につけている、という4つの能力フレームである。

第二は、4つの能力フレームを支える根拠能力である。すなわち、①目的・目標を設定する力、②目的・目標を達成するための方針（戦略）策定力、③方針（戦略）に従った実行項目の決定と実行力、④振り返りと問題発見力及び解決力、⑤自らの行動規範を設定する力、⑥論理的コミュニケーション（書く、話す）力、⑦情報分析力と編集力、⑧表現力ある日本語運用力、⑨体験的チームワーク力、⑩プレゼンテーション力、スピーチ力、⑪ Web サイト&映像

製作技術、という11個の根拠能力である。

2 むすびわざコーオププログラム

京都産業大学の有給インターンシップは、「むすびわざコーオププログラム」という授業科目名で開講されている。このプログラムは、世界標準をモデルにした「コーオプ教育プログラム」（教育目標とそれを実践するプログラムや指導方法を企業と教育機関が共同で開発し、長期や複数回の就業体験を含んだ学習プログラム）といわれる（詳しくは、森ほか2013）。

同プログラムは、文系学部（経済、経営、法）の2～4年次を対象とした3年間（2017年度は2～3年次の2年間）の一貫型教育となっている（京都産業大学キャリア形成2017）。そして、同プログラムは、専門教育とキャリア形成支援教育との学びを融合させ、各学部の専門性を活かしつつ、参加学生の個性を伸ばし、上述の「ミッションを任せられる能力と志を持った人材」を育成しようというものである。

3 具体的内容

「むすびわざコーオププログラム」は、次のように構成され、単位が認定されている（京都産業大学シラバス2017）。

(1) 2年次

春学期には、共通教育科目として、むすびわざコーオプセミナー1（4単位）がある。秋学期に入ると、むすびわざコーオプセミナー2（4単位）とともに、各学部の専門教育科目としてインターンシップ事前研究（2単位）がある。

(2) 3年次

春学期には、むすびわざコーオプセミナー3（集中講義で2単位）とともに、国内又は海外での長期インターンシップ（12単位）がある。秋学期に入ると、むすびわざコーオプセミナー4（4単位）及び各学部の専門教育科目としてのインターンシップ事後研究（2単位）がある。

(3) 4年次

春学期はむすびわざコーオプセミナー5（4単位）、秋学期は同6（4単位）がある。

(4) 長期・有給・単位認定

3年次春学期に実施される長期の有給インターンシップは、15週間に及び、単位が認定されるものである。すなわち、長期・有給・単位が揃ったインター

ンシップとなっている。

なお、むすびわざコーオププログラム全体としてみれば、共通教育科目で22単位、専門教育科目で16単位、合計38単位が卒業要件科目として認定されている。

IV 中部大学の有給インターンシップ

中部大学の有給インターンシップは2013年度からスタートした。

1 目的

中部大学の有給インターンシップは、「働くことを知る教育が必要である」との考えのもと、地元の春日井商工会議所の協力を得て、学生の「職業観・人生観の醸成、人間力と職業能力の育成等」に取組み、春日井地域の持続的な発展を支える人材の育成を目指す(櫻井2017)ことを目的としている。ここには、「人は仕事にもまれる中で成長でき、この職業能力が大学の卒業生に求められる新たな能力」(中部大学2016)であるという認識がある。

2 報酬型インターンシップ

中部大学の有給インターンシップは、報酬型インターンシップと呼ばれる。このインターンシップは全学部・大学院の全学年を対象とし、報酬が支払われる。

報酬型インターンシップは、次の3コースからなる(中部大学2017)。

第一は長期型コースである。同コースは、専門教育の学修の補強や企業の中身を深く知るために、6ヶ月で1社実習するというものである。

第二は多業種型コースである。同コースは、複数の企業を経験することで自分の職業適性を探るために、3ヶ月で2社実習するというものである。

第三は長期休暇特別コースである。同コースは、長期休暇を有効に活用し、社員と同じように働くことができるコースである。ここでは、夏季休暇中に1社、春期休暇中に1社に各々実習する。

3 修了証書

報酬型インターンシップでは、単位は認定されないが、同インターンシップの修了証書が授与される。この修了証書の授与にあたっては、「学外特命教授の会」が認定する(CASE3 中部大学2016)。「学外

特命教授の会」は、主に中部大学学長・副学長・学部長に加えて、学外特命教授(春日井商工会議所会頭など)・同講師(受け入れ企業先)で構成される(中部大学・平成25年度成果報告書)。

同会で認定されるためには2ポイントを取らなければならない(中部大学・平成26年度成果報告書)。ポイントの内訳は、春学期・秋学期で1ポイント、夏季休暇・春季休暇で0.7ポイントとなっている。

このような特徴を有する報酬型インターンシップは、学修活動と経済面の安定化を図れること、就職活動時のアピールポイントとすることができる(櫻井2017)。

V 三大学の分析

前節までで、三大学の有給インターンシップ制度を概観した。そこで明らかになったことは、三大学が長期・報酬を揃えた有給インターンシップであるという点については共通していることである。逆に、三大学は単位認定や対象学部・学年という点で相違点がみられた。また、有給インターンシップに対する大学・企業側の評価も若干異なっている。以下、順に見ていくことにする。

1 単位認定と他の(無給)インターンシップ

(1) 三大学の整理

有給インターンシップにおける単位の認定をめぐる取り扱いについて改めて整理しておく、次のようになる。

新潟大学では、「企業課題探求型インターンシップ」として実施された2014~2015年度、および「業務実践型インターンシップ」として実施された2016年度は、原則として単位の認定は行なわれなかった。しかし2017年度は、「長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱ」と名称が変更され、合わせて6単位が認定されるようになった。

京都産業大学では、「むすびわざコーオププログラム」という名称で3年間(2017年度は2年間)の一貫型教育が採用されており、同プログラム全体として合計38単位(共通教育科目22単位、専門教育科目16単位)が認定される。

中部大学は、有給インターンシップ(報酬型インターンシップ)では単位の認定を行っていない。ただし正課科目として「インターンシップA」およ

び「インターンシップB」が別に開講されており、これらは無給であるが、単位が認定される。

(2) 若干の考察

以上より、有給インターンシップにおける単位の認定に関しては、大学によって対応が異なっていることが分かる。新潟大学では、2017年度は単位が認定されるようになった。しかしそもそも同大学の「長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱ」では、交通費や宿泊費等は基本的に受け入れ企業の負担であるが、業務に対する報酬（給与）が支払われるかどうかは企業によるので、京都産業大学や中部大学の有給インターンシップとは、やや性質を異にするものである（必ずしも有給とは言い切れない部分がある）といえるのかもしれない。なお、「長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱ」のほかにも、各学部の正課の授業科目として実施されている（無給の）インターンシップが豊富にあり、単位の認定が行なわれている。たとえば工学部では1年生を対象に、「キャリアデザイン・インターンシップ」といった科目が開講されている。

京都産業大学における有給インターンシップである「むすびわざコーオププログラム」は、複数年にわたって実施される、キャリア形成支援教育と専門教育とを融合させたプログラムである。ここでとりわけ興味深いのは、大学教育における専門性の担保ということが重視されている点であるように思われる。具体的には、インターンシップを通じて体験・観察してきたことによる学びを、学部の専門性を活かして昇華させ、最終的には卒業研究・卒業論文へとつなげることが目標とされている。このような専門性の重視という観点が、有給インターンシップの単位認定の背景にあるのかもしれない。ただし、2017年度は2～3年次の2年間のみのプログラムとなっており、「むすびわざコーオププログラム」にはなお流動的などころがあるといえるのかもしれない。なお、京都産業大学では、この他に、従来型の無給かつ比較的短期間のインターンシップが正課科目として豊富に開講されている。

中部大学では、上述したように、有給インターンシップでは単位の認定は行なわれず、それとは別に正課科目として開講されている無給の「インターンシップA・B」において単位の認定が行なわれている。すなわち単位の認定という観点において、有給

と無給のインターンシップで、ある種のすみ分けがなされているといえる。中部大学での有給インターンシップは、カリキュラムに組み込まれておらず単位が認定されないからこそ、企業側の意向を十分に反映した実習内容とすることが可能になるといったことも考えられる。

2 運用状況・効果・課題

ここでは、京都産業大学および中部大学の担当者に対して実施したヒアリングの結果などをもとに、特に両大学における有給インターンシップの運用状況・効果・課題に焦点を当てて整理・考察する。なお、企業側の評価と新潟大学については、文献を通じてとりあげることにしたい。

(1) 有給インターンシップの運用状況

【京都産業大学】

同大学は、以前からキャリア支援教育をはじめインターンシップに力を入れている。特に、現代GPでの学年の段階別（スパイラル型）インターンシップや最近のサンドウィッチ型インターンシップでは、常に新しい教育方法を展開し、現在に至っている。

上述のように、「むすびわざコーオププログラム」の対象は、法・経済・経営の文系学部2～4年次である（2017年度は2～3年次）。参加希望の学生は、各学部とも、成績の良い学生ばかりでなく、たとえば大学入学前にスポーツ活動などで活躍した学生、また大学入学後に目標を失いかけた学生等の参加も多い。特に、2年生後期の企業との選考プロセス（マッチング）には、1ヶ月の時間を費やしている。

これまでの参加企業・参加学生数は、2014年度に4社13名、2015年度に8社19名、2016年度に8社16名（未定）となっている（文科省2016、松高2017）。大学側担当者は、地域の優良企業や、アルバイトでも高い人材教育を行っている企業との連携を望んでいる。しかし、実際は受け入れ企業数が増加していない。

大学の規模や学生数（約13,000名）、インターンシップ全体の参加学生が200～300名になることを考えると、むすびわざコーオププログラムの参加学生、また参加学生の同企業への採用数など少ないように感じる。しかしこれだけ内容の充実した授業（3年間に取得する単位数を考慮すると）を用いるインターンシップは、他大学では実施が難しい試みで、試行錯誤を繰り返した京都産業大学の特徴と思われる。

【中部大学】

地元の産業界と連携した取り組みは各地で実践されているが、長期の有給インターンシップはあまり例がない。

中部大学の報酬型インターンシップは、体育会系の部活動に所属している学生以外、全ての学部へ解放している（この点が京都産業大学との違いである）。無給の「インターンシップA・B」に参加する学生も多いが、各学部で学生自身の将来の方向性を学ぶため、また生活支援とキャリア教育を同時に履修できる点で、参加学生は増加傾向にある。これまでの参加企業・参加学生数は、2013年度に13社16名、2014年度に32社40名、2015年度に48社86名となっている（中部大学・平成25～27年度成果報告書）。

京都産業大学と異なり、企業での実習内容は大学からの教育プログラムの提示ではなく、企業側の意向が強くなるため、業種・職種によりその内容や報酬は様々である。受け入れ企業の経営者と学生の現場担当者間で、内容や方法の相違がみられることもある。ただし地元産業界の今後の人材採用や後継者の育成を考えると、必要な実践教育であることは明確である。

【新潟大学】

同大学は、就職目的ではなく教育目的で行われる長期・低学年時のプログラムを模索し続けてきた(特集・新潟大学2017)。同プログラムの運用状況を見ると、①企業課題探求型・長期インターンシップでは、受け入れ企業が3～5社、定員は1社2～3人の計10名前後、②業務実践型インターンシップ（経済同友会連携型）では5社に7人、③長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱでは定員を15名としている。学生数約12,400名に比べれば、①②③の参加学生数は少ないといえるのかもしれない。しかし、2017年度の事前説明会には60人ほどの参加があり、以前よりは学生の関心が高まっている（特集・新潟大学2017）という。

また、新潟大学は2017年度より2学期制から4学期制（第1～第4ターム）に変更した（新潟大学教育・学生支援機構ホームページ2017）。これにより、第2タームにあたる6～7月に必修科目をいれず、③のような学外学修に学生が参加しやすい環境を整えている。

(2) 有給インターンシップの効果

三大学の学生を受け入れている企業側は、有給インターンシップが学生と企業に次のような効果を生み出すとしている。

第一は相互関係である。すなわち、企業は学生を同僚として認め、学生は同僚として認められたいという関係である（加藤2017）。これは、学生が「お客様扱い」されないことを意味する（春日井商工会議所2015）。

第二は相互責任である。すなわち、企業は学生を最後まで指導し、学生は最後までやり遂げるということである（加藤2017）。

第三は成長のスピードと質である。すなわち、有給インターンシップと無給インターンシップでは、同じ時間を費やしたときの取り組む意識や生み出す効果に違いがでてくる（加藤2017）。

第四は自分の適性である。すなわち、「長期間一つの仕事に継続して取り組み、社員や取引先との信頼関係を深めていく中で、社会人としてのビジネスマナーや仕事に対する姿勢を学ぶだけでなく、自分の適性を知り、職業観や勤労観を身に付けることができる」（春日井商工会議所2015）。

(3) 有給インターンシップの課題と展望

【京都産業大学】

同大学の取り組みでは、大学側の実施状況は把握できたが、企業側の指導担当者の感想や課題については十分な聞き取りをしていない。この前提の下で、大学が提案する長期有給型インターンシップの内容や問題点について関心を持った。たとえば、成績優秀の学生が集まらない一方で、クラスのリーダー的学生の参加を希望していること、他のインターンシップ学生とは異なる成果を残すことなどである。第1期生が卒業した年度のため、長期有給インターンシップを経験した学生が、学部の専門性を学び社会での実践を積み重ねた結果、どの程度卒業後の社会貢献や職場での問題発見・解決能力を発揮するかは未知数である。大学もチャレンジとして実施している面もあるが、学内の実施体制の整備、指導教員の養成と配置（文科省2016）、卒業生への聞き取りや実施企業、入社企業への調査結果を期待したい。

【中部大学】

大学側の課題は、学部の専門教育とキャリア教育をうまくまとめることのできる教員が不足しているため、指導教員を育成することである。現在は大学周辺の地域に限定している実習先の範囲を、長期の休業期間に、学生の出身地や希望する地域にまで拡大できるかどうかであるという。これは今後の採用活動につながる課題でもある。

また、学生参加者が増加しないこと、すなわち学生が報酬型インターンシップとアルバイトを区別すること等が報酬型インターンシップの課題としてあげられている。2015年度は48社86名と増加傾向にあったが、2016年度は70社62名になり、参加企業は増加したが、参加学生は減少した（中部大学平成28年度成果報告書）。

なお、中部大学の長期インターンシップでは、単位認定がされない一方で、報酬が特徴である。仕事の一環として、また将来の職業選択の学びとして企業側、学生側がその報酬を評価できるかどうか、あるいは学生にとってアルバイトから得られる報酬との相違は何かなど、先進的な取り組みを今後も注視したい。従来は文化系学部の実習を中心としてインターンシップや職場体験が行われてきたが、全学的な規模に発展すると、各学部の専門性と長期インターンシップとの関係、授業における実習科目との関係、教員の実習教育への対応の変化など、学内での課題も残されている。これらの大学の取り組みは地域の大規模大学の実例であるが、大学の規模の違いや学生の条件により、報酬型インターンシップにも様々な可能性を見ることができる。

【新潟大学】

上述のように、学生の分母に比べると参加学生はやや少ないといえる。しかし、ここには長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱを担当している部署（連携教育支援センター）のマンパワー（2名）の限界があるという（特集・新潟大学2017）。それゆえ、同プログラムは「あくまでもパイロット的な位置づけ」であり、今後は同プログラムの「受講者枠を増やすだけでなく、各学部が展開するインターンシップにそのノウハウを積極的に提供し、全学的にプログラムの質を上げていく方針」（特集・新潟大学2017）を示している。

なお、参加企業は、「多忙な現場に長期間預ける

ことは難しい」（特集・三幸製菓2017）ことを課題としてあげている。

Ⅵ むすびに代えて

以上、三大学の有給インターンシップ制度を整理・検討してきたが、最後に有給インターンシップの意義について触れておきたい。

1 有給インターンシップの意義

上述のように、新潟大学と連携している経済同友会は有給インターンシップに積極的であった。経済同友会は、「インターンシップ」を「職業観の育成、キャリア教育を目的として、大学と企業が連携して行う長期の職業体験と定義」し、その基本的枠組みとして、①対象は学部1・2年生、②単位を認定、③期間は1ヶ月以上、④実費相当の支給をあげている（特集・座談会2017）。経済同友会は、①により「裾野を広げるとともに、その後の学びに生か」せること、②③により「学生が気づきを得て、その後の教育効果を高め」られること、④により「インターンシップ生をお客様扱いせず、やりがいと責任感、緊張感を持って職務を担当させる」ことができるとしている（経済同友会2015）。

④については、さらに「相互貢献」（加藤2017）と「経済面の安定化」（中部大学2016）も指摘しうる。ここでいう「相互貢献」とは、企業は学生に対して報酬を支払い、学生は報酬を得ることにより、企業は学生に対してコスト以上の対価を求め、学生はそれを生み出すということである。そして、学生の「経済面の安定化」とは、インターンシップで報酬を得ることにより、学生は経済的な負担を心配せずに就業を体験できるということである。これらは有給インターンシップ固有のものであり、他のインターンシップではみられないものである。ここに有給インターンシップの固有の意義を見出すことができるように思われる。

2 本学の有給インターンシップへの示唆

翻って本学の有給インターンシップ（「職業体験Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」）をみると、①対象を全学部・全学科・全学年、②期間を3ヶ月かつ90時間以上の就労、③単位を各々2単位（合計6単位）認定している。新潟大学と京都産業大学と同じように、長期・有給・単位が揃い、また経済同友会の基本的枠組みにも適

合的なインターンシップとなっている。

このような本学の有給インターンシップは2015年度よりスタートした。2017年度で3年目を迎える現在、本学の有給インターンシップが特に「相互貢献」(企業は学生に対してコスト以上の対価を求め、学生はそれを生み出すこと)と「学生の経済面の安定化」との関係で実践されているかどうか、検証されるべきことを促しているといえよう。

他方、本学経営学部の無給インターンシップのアンケート結果(2016年)から次の点も指摘しうる。学生側の回答からは、インターンシップの参加にあたって、有給であるかどうかは必ずしも重要とはいえないことを示唆する結果が生じ、企業側の回答ではインターンシップは教育活動の一環であり、報酬は必要でないという意見が多数であった(浅田=藪下=三輪2017)。この点に関連して、三大学でも、有給インターンシップに加えて、従来型の無給インターンシップもあわせて実施している。以上のことから、(もちろん有給インターンシップには上述の大きな意義があることを承知のうえで)インターンシップ全般について、「学年、期間、有償か無償かなどを含め、多様化することが必要」(特集・新潟大学2017)なことを示唆しているのかもしれない。

【付記】

本稿は、2017年度中部学院大学・中部学院大学短期大学部の特別研究費の助成を受けて行った研究成果の一部である。

引用文献

文部科学省=経済産業省=厚生労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(2014年) http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf

経済産業省「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」(2012年) http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/houkokusyo_H24FY_internship.pdf

教育再生実行会議「これからの大学教育等の在り方について(第三次提言)」(2013年) <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/>

[kyouikusaicei/pdf/dai3_1.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaicei/pdf/dai3_1.pdf)

高澤陽二郎=西條秀俊「長期インターンシップの教育的効果」京都大学高等教育研究22号(2016年)103頁

文部科学省「平成22年度 大学生の就業力育成支援事業」(2010年) http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2010/09/28/1297997_5_1.pdf

新潟日報2016年1月13日(朝刊24面)「新潟大長期・有償型インターンシップ2年」

関百合子「インターンシップの拡大に向けた施策について」平成27年度インターンシップ等実務者研修会資料(2015年) http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2015/11/02/h27guidance_gyousei_monkasyou_senmonkyouikuka.pdf

山路尚武「インターンシップの拡大に向けた施策について」キャリア教育・就職支援ワークショップ(東京)資料(2016年) http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/workshop/_icsFiles/afieldfile/2016/04/28/2H27WS_monnkasyou.pdf

高澤陽二郎「教育効果の高い中長期のインターンシップの実践—『企業課題探究型長期・有償型インターンシップ』の取組—」新潟大学高等教育研究3巻(2015年)33-38頁

高橋姿「インターンシップへの参加を考えている皆さんへ」(2016年) <https://www.career-center.niigata-u.ac.jp/internship/>

特集「インターンシップはどうなる?事例1 新潟大学」人事実務1177号(2017年)13-19頁

新潟大学教育・学生支援機構センター『教育的効果の高い長期・有償型インターンシップ 大学での実践報告』(2015年)

西條秀俊「新潟大学における長期・有償型インターンシップ」インターンシップ推進フォーラム『長期インターンシップの可能性とその成果—高い教育効果を生み出す実践と課題—』資料(2017年)

亀野淳=梶栄治=川上あき「経済同友会と連携した低学年・長期インターンシッププログラムの実

- 施—北海道大学における取組みを中心に—」
高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—
24号(2017年)173-179頁
- 新潟大学リーフレット「長期・企業実践型プログラム I・II」(2017年)
http://www.iess.niigata-u.ac.jp/ap/article_detail.html?id_article=57
- 新潟大学シラバス「長期・企業実践型プログラム I」(2017年)
http://www.iess.niigata-u.ac.jp/ap/program.html?univ_id=1&id_program=7&year_id=3
- 新潟大学シラバス「長期・企業実践型プログラム II」(2017年)
http://www.iess.niigata-u.ac.jp/ap/program.html?univ_id=1&id_program=8
- 文部科学省「インターンシップ好事例集—教育効果を高める工夫17選—」(2016年)
- 森洋=後藤文彦=中川正明=林誠次=坪田昌也「京都産業大学における日本型コーオプ教育(産学協働教育)の構築と展開について—日本を救う『むすびわざ力』育成の経緯と課題—」高等教育フォーラム3号(2013年)51-57頁
- 京都産業大学『キャリア形成支援プログラム』(2017年)
- 京都産業大学シラバス「むすびわざコーオプセミナー」(2017年)
https://syllabus.kyoto-su.ac.jp/syllabus_search/search/search/
- 京都産業大学シラバス「インターンシップ事前研究」(2017年)
https://syllabus.kyoto-su.ac.jp/syllabus_search/search/search/
- 京都産業大学シラバス「インターンシップ事後研究」(2017年)
https://syllabus.kyoto-su.ac.jp/syllabus_search/search/search/
- 櫻井誠「地域連携プログラムによる正果外教育～報酬型インターンシップ・地域連携住居を通しての人材育成」平成29年度学生指導研究会東海地区愛知県支部月例懇談会9月例会資料(2017年)
- 中部大学『報酬型インターンシップのススメ』(2016年)
- 中部大学『報酬型インターンシップのススメ』(2017年)
- CASE3 中部大学「『報酬型インターンシップ』と社会連携の必然」リクルートカレッジマネジメント196号(2016年)24-27頁
- 中部大学『春日井市における世代間交流による地域活性化・学生共育事業 平成25年度成果報告書』(2014年)27頁
- 中部大学『春日井市における世代間交流による地域活性化・学生共育事業 平成26年度成果報告書』(2015年)35-36頁
- 松高政「むすびわざコーオププログラム」インターンシップ推進フォーラム『長期インターンシップの可能性とその成果—高い教育効果を生み出す実践と課題—』資料(2017年)
- 中部大学『春日井市における世代間交流による地域活性化・学生共育事業 平成27年度成果報告書』(2016年)37-38頁
- 新潟大学「クォーター制について」新潟大学教育・学生支援機構ホームページ(2017年)
<https://www.iess.niigata-u.ac.jp/esc/quarter-system.html>
- 加藤法生「受入企業報告 HORIBA」インターンシップ推進フォーラム『長期インターンシップの可能性とその成果—高い教育効果を生み出す実践と課題—』資料(2017年)
- 春日井商工会議所「春日井『長期報酬型インターンシップ』」日本商工会議所『キャリア教育活動白書 Vol2』(2015年)19頁
- 中部大学『春日井市における世代間交流による地域活性化・学生共育事業 平成28年度成果報告書』(2017年)39-40頁
- 特集「インターンシップはどのような?事例2 三幸製菓」人事実務1177号(2017年)20-25頁
- 特集「座談会 未来を担う人づくりを考える 大学生インターンシップの活用と望ましい採用のあり方」経済同友797号(2017年)2-12頁
- 経済同友会『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～』(2015年)10-11頁
https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/pdf/150402a_02.pdf
- 浅田訓永=藪下武司=三輪一統「中部学院大学経営学部のインターンシップの現状分析」中部学院大学・中部学院大学短期大学部教育実践研究2巻(2017年)175-184頁